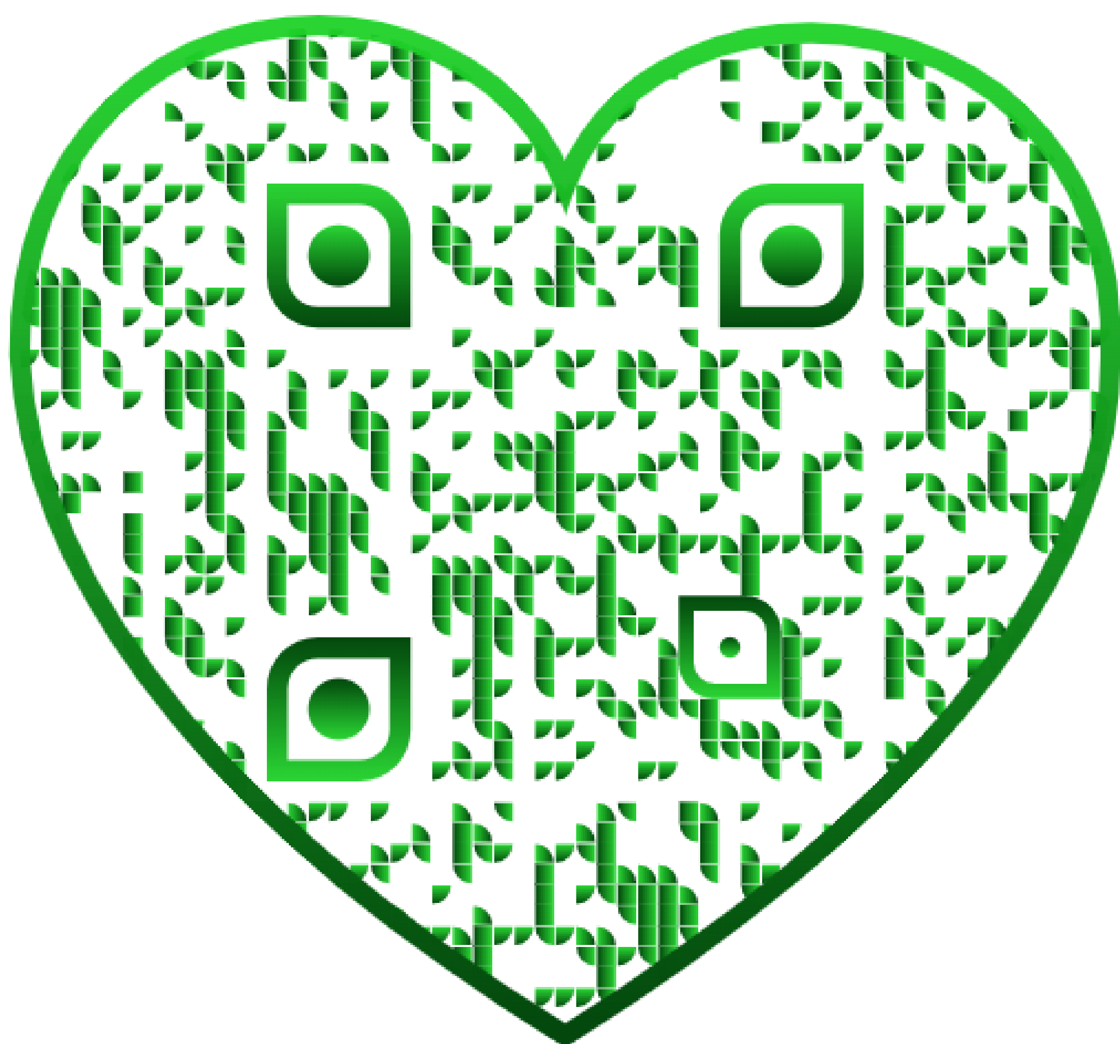
Não seja DEMITIDO por suas Emoções

Carlos Casarotto



Apresentação

Esse livro traz reflexões sobre o quão importante é dominarmos nossas emoções (e não sermos dominados por elas) para termos sucesso em nossa carreira.

Mostramos como a inteligência emocional está presente nas competências essenciais em todos os cargos das organizações e como ela tem impactado carreiras e pessoas de forma avassaladora.

Aqui você receberá dicas e orientações de como fazer para desenvolver suas competências emocionais e ter sucesso na sua carreira.

Boa leitura e aprendizado.



Introdução

Contrata-se pelas competências técnicas e demite-se pelas competências comportamentais. Tanto isso é verdade que uma pesquisa feita pela Revista Você S.A. aponta que 87% das demissões são exatamente por questões comportamentais e apenas 13% por questões técnicas.

A frase e a pesquisa acima ilustram bem a realidade do profissional dentro das Empresas. Quando esta o contrata, o faz baseado em um Curriculum que apresenta todo expertise técnico e o seu histórico profissional que, quando falamos em cargo de Gestão, é ainda mais rico, com viagens para o exterior, idiomas, MBAs diversos, ou seja, focado no O QUE o profissional fez, suas realizações e resultados alcançados.

Nada, porém, nesses Curriculuns mostra o lado comportamental do candidato, ou seja, o COMO ele fez o que fez, como gerou o resultado que gerou ou como ele chegou aonde chegou e eis a chave para explicar a frase que abre esse livro. As empresas não sabem quem está contratando de fato. Por mais que os



processos seletivos sejam duros, exaustivos, com diversos testes, com mapeamento de perfil e várias entrevistas, ainda há espaço para o erro, pois nosso emocional está em mutação e, cedo ou tarde, se aflora de forma que nós não o controlemos...e aí vem a sentença, demitido. Engordando a lista daqueles que perdem o emprego por questões emocionais.

Certamente você conhece pessoas que passaram por isso, ou talvez você tenha vivido um momento de demissão por falta de controle emocional. É terrível, às vezes nos mantemos controlados na maioria do tempo, mas, basta um descontrole para colocar tudo a perder e, se não chegamos a ser demitido, ficamos na´geladeira´ por um bom tempo.

Muitos profissionais, porém, evitam esse

momento e até crescem profissionalmente pois sabem como lidar com as emoções, fazendo a gestão correta de seus impulsos, canalisando-os, para realizações positivas e interagindo de forma inteligente com colegas no trabalho para se obter mais e melhores resultados. Acredito que você quer pertencer a esse segundo grupo, tendo sim todas as competências técnicas necessárias, mas também, tendo todas as competências comportamentais desenvolvidas, não se deixando trair por suas emoções e sabendo conduzir seu dia a dia e sua carreira com serenidade, assertividade e tranquilidade, sem porém, ficar doente, estressado ou ter que tomar remédios para isso.

Fique sabendo que há caminho para desenvolver os nossos comportamentos, assim como aprendemos e desenvolvemos a nossas parte técnica, também podemos aprender e a desenvolver a nossa parte comportamental que, sem dúvida, é aquilo que vai catapultar ou enterrar nossa carreira de vez.

Em minha carreira Executiva como Gerente e Diretor de Recursos Humanos de grandes organizações (Honda, Medley, Grupo TCS, Grupo TGM e Minerva Foods) eu deparei com dezenas, senão centenas de bons profissionais tecnicamente falando, mas que perderam o emprego ou ficaram estagnados na carreira por pura falta de controle emocional.

Eu mesmo sofri bastante no início de minha carreira. Perdi oportunidades e quase o emprego por pura falta de controle emocional. Era muito reativo, nervoso, tinha o´pavio curto´. Bastava alguém pisar no meu calo e eu já reagia com uma´patada´.

1

Já aconteceu comigo

Eu tinha cerca de 23 anos ...



Eu tinha cerca de 23 anos, ocupava o cargo de Analista de Cargos e Salários em uma cervejaria grande, uma das maiores no Brasil, trabalhava no Corporativo da Empresa. Fui fazer um curso em São Paulo (a sede da empresa era em Campinas-SP) e trouxe as notas fiscais para reembolsar minhas refeições. Eu tinha jantado e tomado uma cervejinha durante o jantar. Quando meu Gerente foi

aprovar o meu reembolso, ele me chamou do lado e me disse que não podia constar cerveja na Nota Fiscal, e me orientou para que eu pedisse Nota Fiscal como refeição (muito comum naquela época, era o que todos faziam).

Antes, porém, que ele terminasse de falar, eu tomei as Notas da mão dele, rasguei todas e disse-lhe que não precisa daquele dinheiro, que não ia me deixar mais pobre... não sei como não perdi o emprego naquele momento pois foi pura falta de controle emocional. Depois, em outros momentos, eu também deixei transparecer esse meu ponto fraco por diversas vezes e sofri muito com isso. Até que um dia eu fiz um processo de Coaching onde, a partir de um laudo grafológico, pude me conhecer melhor, ligando o resultado do laudo com o meu comportamento, vi que realmente precisava fazer algo, ou estava fadado a estagnar na carreira.

O processo foi lento, doloroso, mas gratificante demais. Depois disso que eu decolei mesmo em minha carreira, chegando a Diretor de RH em grandes organizações. Mas nada disso tinha acontecido se eu não tivesse passado por um forte processo de autoconhecimento e estivesse muito afim de mudar e, primordial, contando com a ajuda de um excelente Coach, que me atende até hoje.

2

O caminho a seguir

Os passos da grande mudança



Os passos dessa grande mudança pela qual em passei em minha vida, eu gostaria de compartilhar contigo para também lhe ajudar a se realizar profissionalmente. Vamos a eles:

1) Faça um profundo exercício de auto conhecimento

Esse é um passo fundamental e o primeiro de todos. Saber exatamente o porque que fazemos o que fazermos, nossos

motivadores é fundamental para poder administrá-los antes que venham a toma e provoquem estragos em nossa carreira.

2) Defina objetivos e metas de longo prazo

É importante você ter um rumo, um norte de longo prazo para direcionar e canalizar suas ações. Dessa forma, você irá parar de viver somente para o dia de hoje e terá facilidade para enfrentar as dificuldades da caminhada, pois sabe que valerá muito a pena o esforço.

3) Esteja (muito) aberto para mudar

É fundamental ter flexibilidade para nos adaptarmos nessa era da informação, onde produtos, empresas

e pessoas mudam todos os dias e, se mantermos um modelo mental único e uma única maneira de ver e viver o mundo, estamos fadados a ficar no esquecimento e estagnados em nossa carreira.

4) Invista naquilo que é mais importante

Aqui é um ponto crucial. Definir o que é este mais importante e investir tempo, energia e dinheiro para melhorar aquilo que precisa ser melhorado para, então, poder trilhar um caminho de crescimento e uma carreira sólida. Daqui a pouco vou mostrar em detalhes cada um desses passos, mas antes, vamos discorrer um pouco sobre como é a vida corporativa de fato.

3

Como funciona o mundo corporativo

Resultado em primeiro lugar.



Resultado em primeiro lugar. Preservando as relações em segundo lugar e mantendo um clima organizacional em harmonia em terceiro lugar.Essa é a realidade dentro das organizações e aquele que não tem controle emocional para lidar com demandas difusas e ainda gerar resultados está fadado ao esquecimento ou demissão. A inteligência emocional é

hoje, sem dúvida, o fator diferencial de sucesso de um profissional.

Uma pesquisa da empresa norte americana Talent Smart, aponta que 90% dos profissionais mais bem avaliados nas empresas tem um bom controle emocional, ao passo que, entre os que tem um desempenho ruim, apenas 20% apresentam um bom controle emocional.

Ou seja, ter as emoções sob controle e não ser controlado por elas, é fundamental para manter o emprego e crescer na carreira.

E quando falamos em inteligência emocional não nos referimos somente em evitar aqueles´estouros´ que algumas pessoas tem e que caracterizam bem a falta de controle sobre as emoções. Essa é a parte mais visível e que fica mais latente em nosso comportamento, mas a inteligência emocional está presente em praticamente todas as competências comportamentais exigidas no mercado de trabalho e, agindo silenciosamente, nos conduz ao sucesso ou insucesso.

A inteligência emocional está presente em nossa habilidade em estabelecer e manter bons relacionamentos, em nossa capacidade de nos adaptarmos às mudanças cada vez mais constantes no mundo corporativo, em nossa segurança para tomarmos decisões e corrermos riscos, em nossa capacidade de falar em público, em nossa competência para liderar pessoas e manter o foco para a obtenção de resultados e em nossa capacidade de suportar pressão, evitando doenças e o stress.



Ter inteligência emocional é, pois, fator fundamental de sucesso no mundo do trabalho nos dias de hoje.
E você, certamente,

não quer estar entre aqueles que perdem oportunidades na carreira por falta de controle emocional, não é mesmo?

Tanto estudo, tanto esforço, tanta energia, tempo e dinheiro investidos para chegar ao cargo tão sonhado, que seria inadmissível perder oportunidades por falta de controle emocional.

Certamente o seu desejo é dominar suas emoções e ter as competências comportamentais desenvolvidas, agindo de forma inteligente e equilibrada para abrir portas e gerar oportunidades para sua carreira. E isto é possível, mas não é tão fácil assim.

Infelizmente o desenvolvimento da inteligência emocional ainda parece um tabu nos dias de hoje. As pessoas não querem enxergar onde precisam mudar, ficam relutando com a incompetência, perdem empregos, entram em outro, que perdem novamente pelos mesmos motivos, mas não fazem nada para mudar a situação. Há um medo das pessoas em reconhecerem suas fraquezas, principalmente emocionais. E o que vemos com isso? Bom, já relatei anteriormente.

Nesse material, eu não tenho a intenção de fazer grandes análises sobre as emoções ou mesmo te ajudar a fazer um mergulho profundo dentro de si mesmo. Há excelentes autores (muito mais competentes do que eu) que discorrem com muito mais propriedade sobre o tema.

Minha missão aqui é ajudá-lo, de maneira simples, a dar os primeiros passos para se obter um controle emocional mínimo necessário para não cometer grandes desvios na carreira e se perder pelas armadilhas que suas emoções lhe proporciona. A minha visão desse assunto é mais pragmática (e não dogmática) e até simplista, mas muito realista de acordo com tudo o que vi e vivi dentro das organizações.

4

Como ser emocionalmente inteligente

O caminho para que você possa ter uma melhor controle emocional e não perder as oportunidades na sua carreira.



FAÇA UM PROFUNDO EXERCÍCIO DE AUTOCONHECIMENTO

"Aquele que conhece os outros é um sábio. Aquele que conhece a si mesmo é um iluminado". (Lao Tse)



Nós nos conhecemos apenas 10%, isso mesmo, 10% do que somos está na nossa zona de conhecimento, os outros 90% nos é escondido. O que nos é conhecido são algumas de nossas emoções, nossas reações, alguns comportamentos, mas os motivadores de nossas emoções é o grande conteúdo que está oculto, e é exatamente nessa parte escondida de nós que estão os motivadores que nos faz agir de uma forma ou outra e que, muitas vezes, nos derrubam.

Precisamos, então, entender quais são esses motivadores. O que nos faz ser reativos, ter o´pavio curto´ quando alguém faz ou fala algo que não nos agrada?

O que nos faz procrastinar decisões que temos que tomar e não conseguimos?
O que nos trava quando precisamos levar uma mensagem ou interagir com outras pessoas?

O que nos impede de corrigir um colaborador quando necessário?

Afinal, o que nos impede de buscar um autoconhecimento e nos desenvolvermos?

Quais são, enfim, nossos medos, nossas inseguranças e porque agimos da forma como agimos?
Dar um mergulho dentro de nós mesmos é fundamental se queremos ser melhores, quer como pessoas ou como profissionais. Esse mergulho, porém, é um caminho onde relutamos em entrar.

Exatamente essa, que é a primeira decisão que devemos dar rumo ao nosso desenvolvimento, que é a mais difícil, pois temos medo do que vamos encontrar. É como aquela pessoa que é doente, mas que não quer ir ao médico somente para não ter a confirmação da doença.

Como já narrei antes, no meu processo de desenvolvimento, eu tive que passar pelo autoconhecimento. No começo foi duro. A primeira sessão de coaching que eu tive, onde recebi o meu laudo profissional foi, literalmente, péssimo. Chorei demais quando me deparei diante de minhas fraquezas, que estavam no laudo, mas que se refletiam nos meus comportamentos. No fundo, no fundo, eu sabia das minhas dificuldades, mas ver ali, escritas, doeu bastante. Felizmente, meu Coach foi muito hábil e teve competência para me resgatar, me ajudar a levantar, enxergando os pontos fracos como oportunidades de melhoria.

E assim foi feito, depois da tempestade veio a bonança. Melhorei onde tinha que melhorar e consegui viver melhor comigo mesmo e ter uma carreira próspera.
Eis aqui o melhor caminho para se buscar o autoconhecimento.

Fazer um trabalho focado com um bom Coach (melhor quando falamos de carreira) ou Terapeuta, que usará ferramentas e técnicas adequadas para nos ajudar a enxergar muito sobre nós mesmos e a construir um plano que nos levará a melhorias consistentes em nossa vida.

Outro caminho para nos conhecermos melhor é nos analisando, ou melhor, analisando e reconhecendo nossos padrões de comportamento. Aquilo que fazemos sempre, repetidas vezes e que não mais percebemos, pois está no piloto automático. Para isso é necessário estarmos muito atentos, meditarmos, anotarmos e refletir sobre o que fazemos e, principalmente, entender as razões pela qual fazemos. Um último caminho que lhe sugiro é pedir Feedback para pessoas próximas e sinceras. Se falamos de

comportamentos que temos no trabalho , por exemplo, devemos pedir feedback ao nosso chefe, à nossa equipe e aos colegas. Mas, esteja aberto para receber de forma sincera. Procure pedir esse Feedback para o máximo de pessoas possível e busque repetições nos que eles falam. Certamente aí terá uma oportunidade de melhoria que deverá ser trabalhada em ti.

Seja da forma que for (a primeira é muito mais profunda), faça algo, não fique refém de seus comportamentos sem saber a razão pelas quais você age dessa forma. Busque entender esse motivadores e, aí, tome atitudes para mudar.

TENHA OBJETIVOS E METAS DE LONGO PRAZO

"Se eu posso sonhar, eu posso fazer" (Walt Disney)



Uma das coisas que mais nos sufocam no curto prazo, por incrível que pareça, é não ter metas e objetivos de longo prazo.
Por não ter clareza de onde queremos chegar, ficamos reféns da rotina e ações do dia a dia, reagindo mais rapidamente (e erradamente) àquilo que eventualmente nos incomoda, pois não nos preocupamos com o amanhã.

Não que devamos colocar nosso foco no amanhã, nada disso, o nosso amanhã é construído a partir de hoje, mas ter algo a buscar no futuro, algo a construir, algo que nos desafia, nos ajuda a passar com mais tranquilidade e serenidade pelo momento presente. Ter o que muitos chamam de MISSÃO de vida nos ajuda a relativizar as dificuldades e as dores momentâneas, pois nosso foco maior está na construção de algo que ainda virá.

Quando temos essa esperança e essa expectativa, sabemos que vamos ter que

passar por algumas dificuldades no meio do caminho e isto nos ajuda a vencer os obstáculos que surgirem, nos tornando resilientes e nos encorajando para a luta diária que temos que ter.

Esse objetivo de longo prazo é o que nos faz acordar e batalhar todos os dias, mesmo que os mais difíceis, pois temos certeza que os momentos de dificuldades passarão.

Outro fato extremamente positivo em termos metas de longo prazo é que teremos que fazer nosso Plano de Ação para chegar lá e, nesse plano, certamente seremos forçados a desenvolver competências que não temos hoje para chegarmos ao objetivo principal e isto nos levará a estudar mais, a aprender mais, a querer mudar comportamentos que temos, enfim, fará nossa mente ficar ativa e nos ajudará a também relativizar dificuldades momentâneas.

Veja, por exemplo, se você é um Líder que está em seu primeiro cargo de liderança e que define como meta de longo prazo chegar a Diretor.

Muito bacana não? Aí você vê as competências de um Diretor de sucesso, analisa de acordo com suas competências atuais (autoconhecimento) e descobre seus´gaps´, e, a partir daí, faz um plano de ação para matar esses gaps e chegar, em prazo determinado, ao seu objetivo que, para se concretizar, precisa ser precedido das ações que você escreveu em seu plano.

Certamente, para colocar esse seu plano de ação em prática lhe será difícil. Investir em um MBA ou idiomas, por exemplo, melhorar o relacionamento, fazer mais networking, eliminar um gap no seu jeito de se comunicar, enfim, você terá que investir tempo, energia e dinheiro para alcançar seu objetivo. Mas isso fará com que você encare as dificuldades do dia a dia com mais serenidade, pois você sabe que tudo valerá a pena quando você atingir seu objetivo.

Uma última dica sobre esse tema. Escreva quais são seus objetivos e escreva o seu plano de ação. De preferência, deixe esse objetivo visível para que seja o seu norte, o seu direcionador, a razão de ser de suas atitudes.

ESTEJA (MUITO) ABERTO PARA MUDAR

"A única constante é a mudança" (Heráclito de Êfeso)



Esta frase, proferida 400 anos a.C é cada mais real em nosso cotidiano, onde as mudanças ocorrem cada mais rápidas e com mais intensidade.

As empresas lançam versões novas para seu produtos com um intervalo de tempo cada vez menor. Tecnologias chegam e substituem outras que chegaram a não muito tempo, mas que já estão ultrapassadas. Os clientes estão cada vez mais seletivos para escolher produtos e serviços.

No mundo do trabalho, vemos a chegada de gerações de trabalhadores cada vez mais diferentes das anteriores. Se antes, o Líder podia tratar o colaborador com certo rigor, hoje precisa medir melhor as palavras, dar voltas para poder conversar e convencer seu Liderado a fazer o que precisa ser feito. Mudanças, mudanças e mudanças. Como diria uma música

conhecida´tudo muda o tempo todo no mundo...´ .

O certo é que na era da informação (e quanta informação!) quem não muda, morre, seja empresas, produtos ou profissionais.

Hoje, dentro das organizações, é impossível, pensarmos em nos mantermos como estamos e pronto. A síndrome da Gabriela " eu nasci assim, eu cresci assim, vou ser sempre assim..." não tem mais espaço no mercado de trabalho, ou nos adaptamos ou morremos.

Vejo centenas de Líderes que eu treino se debaterem com essa realidade, a necessidade da mudança, brigando contra a realidade, querendo se manter como sempre foram e, infelizmente, perdendo emprego e outras oportunidades exatamente por causa dessa inflexibilidade para lidar com o NOVO, o INESPERADO, com a MUDANÇA.
Mudar é realmente muito difícil. Bom seria se o mundo fosse como nós o concebemos dentro de nós, sem tirar nem por uma vírgula sequer, mas... há outros 8.000.000.000 de seres humanos na terra que também tem seu modelo de mundo próprio e é nessa miscelânea toda que precisamos construir um mundo que seja o mundo de todos e que, certamente, não será o modelo de nenhum de de nós. Para isso, portanto, é fundamental exercitarmos a flexibilidade para nos adaptarmos e não morrermos pelo caminho.

Quando falamos em ter metas e objetivos de longo prazo e de fazermos um plano de ação que nos leve a estes objetivos, falamos de nos adaptar, de evoluir, buscar conhecimento, fechar gaps, e isso não faremos sem nos questionar, sem fazer uma análise profunda de como somos e como devemos ser, pois essa adaptação é fundamental para trilharmos um caminho que não será tão reto quanto imaginamos, mas que terá curvas e muitos obstáculos a serem vencidos.

A Programação Neurolinguística - PNL nos ensina que há quatro estágios para mudar.

1º) Incompetente / inconsciente.
Quando não sei e não sei que não sei. Ou seja, eu não sei que preciso mudar.

2º) Incompetente / consciente. Eu sei que preciso mudar, mas continuo sem mudar

3º) Competene / consciente. Eu pratico a mudança todos os dias, com persistência. Uso amuletos, luto contra minha vontade

natural, mas vou fazendo a mudança na base da ATITUDE.

4º) Competente / inconsciente. Quanto eu já mudei e adotei novos hábitos em minha rotina.

O primeiro passo, portanto, para mudar, é ter consciência sobre o que precisa ser mudado e isso vem, de novo, através do autoconhecimento.

Vamos lá, que tal dar o primeiro passo para mudar?

INVISTA NO MAIS IMPORTANTE



Esta frase nos remete a pensar que nós devemos nos preocupar primeiramente com aquilo que é prioritário para nós. No caso, o autor fala de nossos valores principais, família, saúde, paz espiritual, amigos, etc. Nós, que somos pais e nos esforçamos para cuidar bem de nossos filhos, sabemos que podemos deixar alguns legados a eles, mas o principal de todos é a Educação (no sentido de estudar mesmo). Podemos não deixar bens materiais ou heranças, mas, poder dar a eles acesso aos Estudos é o melhor legado que sonhamos em deixar.

Nós também devemos pensar assim conosco mesmos. O melhor legado que devemos ter para nós é o conhecimento, esse ninguém tira de nós. Nisso, certamente você que está lendo concorda comigo, certo?

O problema é que a grande maioria dos profissionais entendem como

conhecimento apenas o saber técnico e esquecem do saber emocional.

Buscamos o conhecimento de fora, mas não investimos nossa energia em buscarmos o nosso conhecimento interno. Atendo diversos Coachees que chegam a mim preocupados com a carreira e que julgam que precisam fazer outro MBA, cursos no exterior, melhorar o idioma, etc., ou seja, vem focados em buscar mais e mais conhecimento técnico, mas, depois de alguns sessões e exercícios que fazemos juntos, ele se conscientiza que o problema não é absorver mais conhecimento, mas sim COMO ele está usando o conhecimento que tem e chegamos, então, às competências comportamentais, aquelas que nos derrubam em nossa caminhada profissional.

A definição clássica de Competência é o famoso CHA (Conhecimento, Habilidade e Atitude).

- Conhecimento - é o Saber em si.

- Habilidade - é o Saber Fazer.

- Atitude - é o Saber Ser.

Conhecimento é adquirido em cursos, seminários, escolas, leituras, etc. Habilidade é adquirida na prática, fazendo mesmo. Atitude é vivenciada, é o querer, é o SER.

Sabemos hoje que a ATITUDE correspondente a 60% dessa tríade. Não adianta termos conhecimento e possuirmos habilidade se não queremos fazer ou se fazemos de forma errada. Ser competente, portanto, é ter atitudes inteligentes. Como um profissional que zela pela carreira, você passa a vida inteira fazendo cursos, MBAs, seminários, work shops, vendo palestras, eventos, feiras técnicas, etc., investindo seu tempo, sua energia e seu dinheiro para adquirir mais e mais conhecimento, o saber. Isto não é errado não. Você deve e precisa sim se manter atualizado e cuidar desse seu desenvolvimento.

Porém, poucos são os profissionais que se preocupam em melhorar as suas ATITUDES, o seu SER, o COMO faz o que faz.

Não adianta ser um poço de sabedoria (SABER), se não sabe passar uma orientação básica para a equipe (SER).

Não adianta conhecer todas as técnicas de mercado e do produto que se produz (SABER), se não sabe engajar a equipe para atender esse mercado (SER)

Não adianta saber vários idiomas (SABER), se não consegue se comunicar e nem se relacionar com ninguém (SER). Vemos tantos profissionais sábios e tecnicamente perfeitos com carreiras insólitas e sem sentido e outros tantos profissionais sem tanto conhecimento, mas com atitudes e comportamentos corretos, galgarem uma carreira de sucesso!

O primeiro e mais importante para sua carreira é o seu comportamento, a sua atitude, é aquilo que te catapulta ou te demite e investir tempo, dinheiro e energia para desenvolver esses comportamentos é fundamental para você buscar o equilíbrio e ter uma vida de sucesso.

Às vezes você gasta rios de dinheiro para buscar mais e mais esse conhecimento de fora e não investe um minuto sequer de seu tempo para fazer um mergulho dentro de si, encontrar seus motivadores internos, suas limitações, suas fraquezas e, a partir daí, tomar atitudes para melhorar seus comportamentos, gerenciar suas emoções e alcançar excelentes resultados na vida e na carreira.

LIDERE SUAS EMOÇÕES E NÃO SEJA LIDERADO POR ELAS



A população dos profissionais que ocupam altos cargos dentro das organizações é de 8% a 10% do total de empregados, ou seja, são poucos os que atingem o sucesso profissional.

Se você quer ser um desses profissionais, repense a forma como está conduzindo sua carreira. É muito fácil buscar mais e mais conhecimento, tentando fechar lacunas e resolver problemas que temos, pensando que, assim, estaremos tranquilos para trilhar um caminho de sucesso. Difícil, porém, é nos entendermos a nós mesmos, buscar forças para querer conhecer pelo menos mais 1% ou 2% do que somos de fato e, a partir daí, buscarmos mudanças realmente consistentes e regenerativas em nossa vida.

Você vai ter dificuldades. Primeiro, para dar o primeiro passo, pois é o passo mais importante.

Depois disso, você vai ter dificuldades para seguir o caminho da mudança, vai querer voltar atrás, vai querer que tudo fique como está e vai se questionar sobre o porque está fazendo isso, mas, não desista. Estabeleça e tenha objetivos e metas de longo prazo, pois, só assim você irá encontrar forças para contornar os obstáculos e chegar lá.

Não fuja desse processo por falta de dinheiro. Se não tem como investir em um profissional para te ajudar, faça-o sozinho ou com ajuda de algum amigo. Procure pessoas que tenham as mesmas dificuldades que você tem e pactuem mudanças juntos, um ajudando o outro. Isso te motivará e te fortalecerá.

Não use a falta de tempo como desculpa. Programe-se e organize para você ter um pequeno tempo para cuidar de seu auto-desenvolvimento, sempre haverá um tempo para aquilo que é mais importante.

Comece pelas pequenas mudanças e chegue nas grandes. A montanha não se constrói do dia para a noite, leva anos e anos.

Comunique a mudança que você quer para si mesmo (escreva mesmo) e para os outros. Celebre cada conquista que você alcançar.

Não desista. Você chegará lá!

Agradecimentos

Primeiramente a Deus, pois Ele me deu o conhecimento que tenho e o dom de compartilhar com os outros, ajudando na formação de Profissionais e Pessoas melhores.

À minha família, que me apoia e colabora muito comigo. Mariana, minha filha, que é a revisora de meus textos e Pedro, meu filho, que com seu capricho para filmar e editar, me ajuda a transformar meus conteúdos em vídeos para compartilhar através de outros meios.

A todos os Líderes que me formaram e que ainda me inspiram a aprender mais e compartilhar mais.

Sobre o autor

CARLOS CASAROTTO



CARLOS CASAROTTO é Empresário, Coach, Palestrante, Formador de Líderes de Alta Performance e Professor de cursos de Pós Graduação nas disciplinas de Gestão de Pessoas e Liderança.
Formado em Matemática, Pós Graduado em Gestão de Empresas pela FGV, Especialista em Gestão de Pessoas pela USP. Possui formação internacional em Coach pelo ICI, é Practitioner em PNL e diversas certificações em ferramentas de análise de perfil e comportamento humano (MBTI, DISC, Six Seconds, PI, PDA, EVA, etc).

Ocupou posição de Gerente e Diretor de Recursos Humanos e de Gestão em empresas como Honda, Grupo TCS, Grupo TGM, Minerva Foods, Medley e Kaiser. Implantou programas de Desenvolvimento de Líderes e Coaching em empresas como Unimed Rio Preto, Usina da Pedra, Usina Batatais, Usina Lins, HPB Energia, Grupo Alinutri, Grupo Honda - LSL, NN Serviços, JBS Friboi, entre outras.

Siga mais na fanpage - Carlos Casarotto

Referências bibliográficas

Cury, Augusto. Gestão da Emoção. São Paulo: Saraiva, 2015.

Caruso, David R.; Salovey, Peter. Liderança com Inteligência Emocional. São Paulo: M Books do Brasil, 2007.

Goleman, Daniel. Liderança. Rio de Janeiro: Objetiva, 2015.

Covey, Stephen R. Os 7 Hábitos das Pessoas altamente eficazes. 24a. edição. Rio de Janeiro. Best Seller, 2005